



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KUALITAS SDM TERHADAP
KINERJA ORGANISASI MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS: BANK INDONESIA)**

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
TESIS

BENY RUSIANTO
55121120100

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2024**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KUALITAS SDM TERHADAP
KINERJA ORGANISASI MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS: BANK INDONESIA)**

UNIVERSITAS
TESIS

MERCU BUANA

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Studi Magister
Manajemen

BENY RUSIANTO
55121120100

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2024**

ABSTRACT

This research focused on the critical role of Bank Indonesia's performance in the economic development of Indonesia. The study aimed to evaluate the influence of competence, human resource (HR) quality, and motivation on the organizational performance of Bank Indonesia. It also investigated the impact of competence and HR quality on motivation, and their influence on organizational performance through motivation as a moderating variable. The research was conducted from March to September 2023 at Bank Indonesia. The data analysis technique utilized was Partial Least Square analysis, using the SmartPLS program. The findings revealed that there was no significant relationship between competence and organizational performance at Bank Indonesia. However, HR quality was found to have a significant positive impact on organizational performance. The results did not show a strong enough relationship between competence and motivation at Bank Indonesia. In contrast, HR quality demonstrated a very strong positive influence on motivation. Motivation was also observed to have a strong positive effect on organizational performance. The study concluded that there was no measurable significant influence of competence on organizational performance through motivation in the sample from Bank Indonesia. On the other hand, a significant measurable influence was found between HR quality and organizational performance through motivation within this sample at Bank Indonesia. This research highlights the importance of HR quality and motivation in enhancing organizational performance, suggesting a need for focus in these areas for future development and strategic planning within Bank Indonesia.

Keywords: competency, human resource quality, motivation, organizational performance.

ABSTRAK

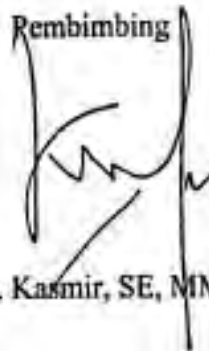
Kinerja Bank Indonesia menjadi krusial untuk pembangunan perekonomian di Indonesia. Kondisi Inflasi baik target dan aktual dan beberapa indikator lainnya menjadi salah satu ukuran capaian kinerja Bank Indonesia. Bank Indonesia sebagai lembaga yang besar didukung oleh SDM yang harus memiliki kompetensi, kualitas, serta motivasi untuk tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kualitas SDM, dan motivasi terhadap Kinerja Organisasi di Bank Indonesia. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas SDM terhadap motivasi. Serta untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas SDM terhadap kinerja organisasi di Bank Indonesia melalui motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada periode maret sampai dengan september 2023 di Bank Indonesia. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis Partial Least Square menggunakan Program SmartPLS. Hasil penelitian menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Organisasi di Bank Indonesia. Kualitas SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi di Bank Indonesia. Tidak ada bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi di Bank Indonesia. Kualitas SDM memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap Motivasi di Bank Indonesia. Motivasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap Kinerja Organisasi di Bank Indonesia. Tidak ada pengaruh signifikan yang dapat diukur antara Kompetensi dan Kinerja Organisasi melalui Motivasi dalam sampel ini di Bank Indonesia. Serta terdapat pengaruh signifikan yang dapat diukur antara Kualitas SDM dan Kinerja Organisasi melalui Motivasi dalam sampel ini di Bank Indonesia.

Kata kunci : kompetensi, kualitas SDM, motivasi, Kinerja Organisasi

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Organisasi melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Bank Indonesia)
Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan
Nama : Beny Rusianto
NIM : 55121120100
Program : Magister Manajemen
Tanggal : Januari 2024

Mengesahkan

Rembimbing

(Dr. Kasmir, SE, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak)



(Dr. Lenny C. Nawangsari, ST, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Organisasi melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Bank Indonesia)

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Beny Rusianto

NIM : 55121120100

Program : Magister Manajemen

Tanggal : Januari 2024

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Januari 2024


Beny Rusianto

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Beny Rusianto
NIM : 55121120100
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

“*PENGARUH KOMPETENSI DAN KUALITAS SDM TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS: BANK INDONESIA)*”,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 9 Januari 2024, didapatkan nilai persentase sebesar 20 %.

Jakarta, 9 Januari 2024

Administrator Turnitin


Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Organisasi melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Bank Indonesia)”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Dr. Kasmir, SE, MM selaku dosen pembimbing Tesis yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini.
2. Prof. Andi Andriansyah, M. Eng selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Lenny C. Nawangsari, ST, MM selaku Ketua Program Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana.
5. Tim penguji sidang akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan tesis ini.
6. Pegawai Bank Indonesia, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Teristimewa, Orang tua tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Januari 2024



Beny Rusianto

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i>	iii
ABSTRAK.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
LEMBAR PERNYATAAN.....	vi
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kontribusi Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	10
2.1. Kajian Teori.....	10
2.1.1. Kinerja Organisasi.....	10
2.1.2. Kompetensi.....	13
2.1.3. Kualitas SDM.....	14
2.1.4. Motivasi.....	16
2.2. Penelitian Terdahulu.....	17
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	27
2.4. Kerangka Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Desain Penelitian.....	33
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	33
3.3. Populasi dan Sampel	36
3.4. Metode Pengumpulan Data	37
3.5. Metode Analisis Data.....	37
3.6. Partial Least Square (PLS).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	41
4.1.1. Sejarah Lembaga	41
4.1.2. Lingkup dan Bidang Usaha	42
4.1.3. Sumber Daya	42
4.1.4. Tantangan Lembaga	44
4.1.5. Proses/Kegiatan Lembaga	45
4.2. Deskriptif Responden.....	47
4.2.1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2.2. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.3. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
4.2.4. Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
4.3. Hasil Analisa Data SEM - PLS	49
4.3.1. Evaluasi Model Pengukuran/ <i>Outer Model</i>	49
4.3.1.1. Uji Validitas Konvergen	49
4.3.1.2. Pengujian Average Variance Extracted (AVE)	55
4.3.1.3. Uji Validitas Diskriminan.....	56
4.3.1.4. Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	56
4.3.1.5. Uji Reliabilitas	57

4.3.2. Evaluasi Model Struktural/Inner Model.....	58
4.3.2.1. Path Coefficient	58
4.3.2.2. R-Square (R^2).....	59
4.3.2.3. Effect Size (F^2).....	59
4.3.2.4. Goodness of Fit (GoF)	60
4.3.2.5. Predictive Relevance (Q^2).....	60
4.3.3. Uji Hipotesis.....	61
4.4. Pembahasan	65
4.4.1. Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi... ..	65
4.4.2. Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja organisasi.....	65
4.4.3. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi.....	67
4.4.4. Pengaruh kualitas SDM terhadap motivasi.	68
4.4.5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi.....	69
4.4.6. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi melalui Motivasi sebagai variabel moderasi.	70
4.4.7. Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja organisasi melalui Motivasi sebagai variabel moderasi.	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Target dan Aktual Inflasi Indonesia 2003 sampai dengan 2024.....	1
Tabel 2. Variabel Dependent.....	6
Tabel 3. Rangkuman penelitian terdahulu.	19
Tabel 4. Variabel Dependent.....	33
Tabel 5. Variabel Independent	34
Tabel 6. Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran.	39
Tabel 7. Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural	39
Tabel 8. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 9. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.	47
Tabel 10. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 11. Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja di BI.	48
Tabel 12. Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Departemen.	48
Tabel 13. Nilai Loading Faktor indikator Kompetensi.	50
Tabel 14. Nilai Loading Faktor indikator Kualitas SDM.	52
Tabel 15. Nilai Loading Faktor indikator Motivasi.	53
Tabel 16. Nilai Loading Faktor indikator Kinerja Organisasi.	55
Tabel 17. Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE).	56
Tabel 18. Kriteria Fornell-Larcker.....	56
Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 20. Nilai Path Coefficient.	58
Tabel 21. Nilai R-Square (R^2).....	59
Tabel 22. Nilai Effect Size (F^2).....	60
Tabel 23. Hubungan Antar Konstruk (Nilai Bootstrapping).....	62
Tabel 24. Hasil Analisa Indirect Effect.....	64

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hasil pra survei mengenai kompetensi pegawai.	4
Gambar 2. Hasil pra survei mengenai kualitas SDM.	5
Gambar 3. Hasil pra survei mengenai motivasi pegawai.	6
Gambar 4. Perkembangan kurs Rupiah terhadap USD.	11
Gambar 5. Kerangka penelitian.	32
Gambar 6. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Kompetensi.	50
Gambar 7. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Kualitas SDM.	51
Gambar 8. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Motivasi.	53
Gambar 9. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Kinerja Organisasi.	54
Gambar 10. Nilai Bootstrapping.	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	88
Lampiran 2. Data Responden.....	93
Lampiran 3. Data Penelitian.....	111
Lampiran 4. HTMT.....	161
Lampiran 5. <i>Curriculum Vitae</i>	164
Lampiran 6. <i>Similarity Check</i>	166



UNIVERSITAS
MERCU BUANA